

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Meningkatkan mutu pendidikan pada saat ini merupakan program utama pemerintah untuk mencerdaskan bangsa. Hal ini sebagaimana tertuang dalam visi Departemen Pendidikan Nasional, yaitu “Meningkatkan Akses bagi Setiap Warga Negara untuk Memperoleh Pendidikan yang Bermutu”, dan diatur dalam Qanun Aceh Nomor 11 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan di Provinsi Aceh Bab III pasal 5 ayat 1-3 tentang Prinsip Pelayanan Pendidikan.

Agar terwujudnya pendidikan yang bermutu sesuai dengan visi Departemen Pendidikan Nasional dan Qanun Aceh Nomor 11 Tahun 2014, berbagai ketentuan perundang-undangan telah diterbitkan, yang selanjutnya adalah diterbitkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP). Untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu, peran pemerintah yang diwakili oleh guru-guru sebagai ujung tombak untuk menjalankan amanat pemerintah dalam relevansi, kualitas dan tata kelola menjadi penentu utama dalam hal ini sangat dititik beratkan kepada guru dalam berkomitmen menjalankan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan ketentuan undang - undang guru yang berlaku di Indonesia.

Guru sebagai pelaksana pendidikan memegang peranan penting dan strategis dalam penentuan tercapainya tujuan pembelajaran. Guru tidak hanya bertanggungjawab menyampaikan pelajaran, tetapi juga harus dapat menciptakan suasana belajar yang menyenangkan. Betapapun baik dan lengkapnya sarana dan

prasarana pendidikan, kurikulum, media, sumber atau hebatnya teknologi pendidikan, semua itu tidak akan berarti apa-apa jika tidak dibarengi dengan komitmen guru dalam menjalankan tugasnya dalam organisasi. Dalam bekerja guru harus memiliki rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan itu sendiri maupun terhadap lingkungan pekerjaannya. Guru akan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi jika memiliki komitmen organisasi. Keberhasilan seseorang dalam suatu tugas yang diberikan kepadanya dapat ditentukan oleh bagaimana komitmen mereka pada tugas dan tingkat pendidikan atau pengetahuannya. Tanpa adanya suatu komitmen, tugas-tugas yang diberikan kepadanya akan sukar untuk dilaksanakan dengan baik.

Komitmen sebagai suatu ikatan kejiwaan seseorang sebagai refleksi dan perasaan suka terhadap organisasi termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan, loyalitas, dan perasaan percaya pada nilai-nilai organisasi. Pada dasarnya melaksanakan komitmen maknanya menjalankan kewajiban, tanggung jawab, membuat seseorang membulatkan hati, bertekad, bersusah payah, berkorban, dan bertanggungjawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya.

Guru sebagai bagian penting dari penyelenggaraan pendidikan harus mempunyai komitmen yang tinggi. Komitmen menjadi sangat penting karena komitmen merupakan hal yang paling mendasar dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Guru akan kesulitan melakukan peran dan tanggung jawabnya sebagai pendidik apabila tidak memiliki komitmen. Komitmen guru terhadap lembaga

sekolah sebagai organisasi pada dasarnya merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh guru yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Komitmen terhadap organisasi berkaitan dengan identifikasi dan loyalitas pada organisasi dan tujuan-tujuannya. Seseorang guru yang telah berkomitmen tidak akan ragu menentukan sikap dan tanggung jawab terhadap keputusan yang diambilnya.

Penelitian Siregar Astri, (2016: 3), menjelaskan dampak negatif yang ditimbulkan akibat guru yang tidak memiliki komitmen yaitu: (1) guru tidak bekerja dengan sungguh-sungguh, (2) guru tidak memberikan pelayanan terbaik, (3) tanggung jawab kerja guru rendah, (4) tingkat kedisiplinan guru rendah, serta (5) keinginan berprestasi dan pengembangan diri guru masih rendah. Sedangkan dampak positif dari guru yang memiliki komitmen yaitu: (1) bekerja dengan sungguh-sungguh, (2) bangga sebagai profesi guru, (3) proaktif membenahi diri sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah, (4) selalu menjaga nama baik guru, dan (5) memberikan pelayanan terbaik terhadap peserta didik.

Guru yang memiliki komitmen organisasi adalah guru yang mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas dan kewajiban terhadap organisasinya dengan bekerja sungguh-sungguh, memberikan pelayanan terbaik terhadap peserta didik, proaktif membenahi diri sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah, menerima tugas tambahan selain tugas pembelajaran, memberi pelayanan terbaik terhadap peserta didik, tetap setia menjadi seorang guru, selalu menjaga nama baik guru, menghindari diri dari perbuatan tercela, dan bangga berprofesi sebagai guru.

Seseorang guru yang memiliki komitmen tinggi akan berorientasi pada pekerjaannya sebagai guru. Pegawai yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh lembaga. Peran seorang yang berkomitmen tinggi dalam organisasi sangat diperlukan, karena seseorang yang berkomitmen tinggi sangat membantu keberlangsungan roda organisasi dalam mencapai tujuan, berkomitmen tinggi dapat ditandai dengan tiga hal yaitu penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dan organisasi) dan kepercayaan akan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Guru merupakan ujung tombak pelaksanaan pendidikan Profesionalitas dan kualitas kerja guru merupakan indikator dan adanya komitmen guru terhadap sekolah sebagai organisasi tempatnya mengajar. Dengan kata lain, seorang guru yang memiliki komitmen akan berusaha bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai sekolah dengan sepenuh hati demi kemajuan sekolah tersebut. Komitmen organisasi sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru. Komitmen akan mendorong pilihan kebiasaan guru yang mendukung lembaga pendidikan untuk bekerja lebih efektif. Jika guru yang mempunyai komitmen selain dapat menjalin komunikasi harmonis terhadap semua warga sekolah siswa juga mampu melaksanakan tugas profesinya secara optimal sebagai bentuk komitmen kerja dimilikinya, maka dengan demikian

sekolah sangat terbantu untuk keberlangsungan roda organisasi sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan.

Guru dianggap sebagai faktor yang menentukan terhadap meningkat atau menurunnya mutu pendidikan. Hasil Penelitian Pusat Informatika Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, menunjukkan bahwa guru yang berkualitas mempunyai hubungan dengan kualitas pendidikan. Peranan guru sangat menentukan karena kedudukannya sebagai pemimpin di antara peserta didik. Guru bertanggungjawab untuk mengorganisasikan dan mengawasi kelas serta menciptakan situasi yang kondusif agar peserta didik memperoleh pengalaman belajar serta merangsang kreativitasnya. Guru menempati posisi penting dalam upaya menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat membawa negara pada kemajuan. Peran Guru dikatakan multidimensional karena peran itu bukan satu tetapi beraneka ragam yaitu guru sebagai pendidik atau orang tua, pemimpin atau manajer, produsen atau pelayan, pembimbing atau fasilitator, motivator atau stimulator, peneliti atau narasumber (Mulayasa, 2017: 6).

Kualitas kerja para guru juga merupakan indikasi dan adanya komitmen guru terhadap sekolah sebagai suatu organisasi tempatnya mengajar, sehingga dapat dikatakan seorang guru yang memiliki komitmen terhadap sekolah atau organisasi tempatnya mengajar akan berusaha bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai organisasi dengan sepenuh hati demi kemajuan organisasinya (Mulayasa, 2017: 17).

Beberapa alasan lainnya mengapa sekolah harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri pegawai atau

guru, menurut Bayu Akiami: Pertama, semakin tinggi komitmen organisasi pegawai semakin tinggi pula usaha yang dikeluarkan pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Kedua, semakin tinggi komitmen pegawai semakin lama ia ingin tetap berada dalam organisasi dan semakin tinggi pula produktivitasnya (Bayu, 2010: 1). Jika pegawai berkomitmen organisasinya tinggi, maka hal ini dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi dan keberlangsungan roda organisasi dalam mencapai tujuan. Organisasi sebagai sebuah jaringan sistem yang terdiri dari beberapa orang dengan saling ketergantungan untuk mencapai tujuan bersama, akan tercapai tujuan bila setiap personil memiliki komitmen yang tinggi.

Meyer dan Allen (1993: 61-98), menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan bekerja dengan penuh dedikasi. Pada situasi yang penuh dengan kompetisi dan tuntutan untuk lebih tanggap terhadap kebutuhan konsumen, klien ataupun pelanggan, membangun komitmen organisasi pegawai/karyawan merupakan aspek yang penting, karena karyawan yang berkomitmen akan bekerja seakan-akan mereka memiliki organisasi atau perusahaan, sehingga hal ini memberikan organisasi kemampuan lebih dalam usaha mencapai tujuan-tujuannya.

Penelitian sebelumnya telah dilakukan berfokus terhadap dampak negatif dan kerugian yang timbul bila guru tidak memiliki komitmen terhadap sekolah misalnya, Barnes, Crowe, dan Schaefer yang mengestimasi besarnya kerugian yang ditanggung sekolah dan seluruh sekolah dalam beberapa distrik di Amerika Serikat disebabkan oleh keluar-masuknya guru dan sekolah yang satu ke sekolah yang lain maupun berhentinya guru dan pekerjaannya sebagai guru (Spector, Paul

E. dkk, 2010: 3). Memperhatikan hasil penelitian di atas bahwa, paling tidak 86 juta dolar per tahun terbuang hanya pada sekolah negeri di Chicago saja, belum termasuk risiko yang dialami sekolah yang berakibat pada kinerja sekolah dan prestasi siswa.

Hal ini semakin menguatkan keyakinan bahwa guru adalah tenaga profesi yang dituntut handal dan memiliki komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, tak hanya pemikiran tapi juga hati guru dalam kesehariannya ikut terlibat di dalamnya. Mengajar tidak sekedar menyajikan fakta-fakta melainkan juga mengabdikan seluruh jiwa dan raga, sehingga diperlukan pemahaman dan penyelesaian yang tepat terhadap persoalan komitmen guru terhadap sekolah.

Komitmen guru dilihat kesehariannya dalam bekerjanya seperti: mempunyai kepedulian untuk siswa dan rekan sejawat. Selalu menyediakan waktu dan tenaga yang cukup untuk membantu siswa. Dapat mempedulikan rekan sejawat dan atasan langsung. Selalu mempedulikan tugas-tugas pokok. Dan berbagai hasil penelitian mengenai komitmen organisasi, khususnya organisasi sekolah seperti penelitian yang dilakukan Buraidah, hasil perhitungan mean empirik dan mean hipotetik komitmen organisasi diketahui bahwa komitmen organisasi yang dimiliki para guru tergolong sedang (Buraidah, 2011: 6).

Hasil penelitian Winarji (2012: 12) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi kepala sekolah di kabupaten Deli Serdang kategori sedang. Penelitian Seniati (2006:92) menyimpulkan komitmen dosen pada universitas berada pada taraf sedang. Hasil penelitian Wau Yasaratodo (2012: 242) , menyimpulkan Komitmen afektif kepala sekolah umumnya berada pada rata-rata kelas atau

kategori cukup. Hasil penelitian Ursa (2013: 187) menyimpulkan staf pengajar termasuk individu yang memiliki komitmen organisasional yang sedang.

Berdasarkan hasil berbagai penelitian diketahui bahwa pada dasarnya komitmen organisasi di satuan pendidikan termasuk kategori sedang. Kategori sedang diartikan bahwa para guru/staf pengajar/kepala sekolah seperti dalam hal kurangnya kepedulian dan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan, suatu keinginan yang tidak kuat untuk menjadi anggota dan organisasi tertentu, kurangnya keinginan atau ambisi untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, kurangnya kepercayaan dan penerimaan yang tidak sepenuhnya terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut.

Sejak tahun 2006 telah dilaksanakan program sertifikasi guru, pengawas, kepala sekolah, guru, pengawas pendidikan, kepala sekolah yang sertifikasi dianggap telah kompetensi, Undang-Undang Tahun 2005 No. 14 tentang guru dan dosen, undang-undang tersebut menyatakan bahwa sertifikasi sebagai bagian dan peningkatan mutu guru dengan diberi peningkatan kesejahteraan, namun hasil pendidikan belum tampak adanya peningkatan yang signifikan, para guru masih semangat hanya peningkatan kesejahteraannya, tetapi belum/tidak diimbangi dengan peningkatan kemampuan diri, loyalitas yang dan tanggungjawab terhadap tugas utamanya, hal ini tidak terlepas dan komitmen para guru dan kepala sekolah.

Mencermati kondisi komitmen organisasi dan hasil-hasil penelitian dan studi lapangan tersebut, maka tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara utuh, karena komitmen personil sekolah tampak tidak memadai, sehingga masih perlunya peningkatan komitmen organisasi pada lembaga-lembaga pendidikan,

agar organisasi/lembaga pendidikan dapat lebih efektif dan efisien dalam mencapai visi dan misinya. Komitmen organisasi berpengaruh pada kelangsungan organisasi, oleh karena hal ini perlu dilakukan penelitian mengenai komitmen organisasi, agar dapat diketahui keberadaan komitmen sekolah.

Memperhatikan masih kurang efektif dan efisiensinya organisasi/lembaga pendidikan dalam mencapai visi dan misi, masih banyak ditemukan personil-personil yang kurang memiliki komitmen dalam mendukung keberlangsungan roda organisasi dalam mencapai tujuan, belum mampunya kepala sekolah menampilkan komitmennya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, guru yang telah sertifikasi belum/tidak diimbangi dengan peningkatan kemampuan diri, loyalitas dan tanggungjawab terhadap tugas utamanya dengan banyaknya permasalahan dalam sistem organisasi pendidikan, dengan demikian sampai saat ini belum membuktikan komitmen organisasi individu-individu yang terkait dengan dunia pendidikan belum memiliki komitmen yang tinggi dalam mengelola pendidikan.

Berdasarkan hal di atas, penelitian mengenai komitmen guru hingga saat ini masih relevan diteliti, karena komitmen guru dianggap penting untuk keberlangsungan roda organisasi guru dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Berkomitmen terhadap lembaga tempat bekerja bukanlah tumbuh begitu saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi ada faktor internal dan eksternal guru bersangkutan. Komitmen internal merupakan motivasi kuat diri guru untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang, bila komitmen

internal kuat, maka motivasi untuk mengembangkan dan memacu kreativitas individu dalam menerima tanggung jawab akan lebih besar. Komitmen eksternal dibentuk oleh lingkungan dan budaya kerja. Komitmen ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh para guru.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tahun 2019 terhadap 220 orang guru pada enam Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kota Banda Aceh yaitu: SMA Negeri 15 Banda Aceh 20 orang guru, SMA Negeri 12 Banda Aceh 40 orang guru, SMA Negeri 16 Banda Aceh 25 orang guru, dan SMA Negeri 11 Banda Aceh 45 orang guru, SMA Negeri 2 Banda Aceh 45 guru, SMA Negeri 4 Banda Aceh 45 guru. Ditemukan masalah pada komitmen guru.

Tabel 1.1
Rendahnya Komitmen guru di SMA Negeri Kota Banda Aceh

No	Uraian	Jumlah Guru	Persentase
1	Guru tidak bekerja dengan sungguh-sungguh	65	29%
2	Guru tidak memberikan pelayanan terbaik	75	34%
3	Tanggung jawab kerja guru rendah	70	31%
4	Tingkat kedisiplinan guru rendah	78	35%
5	Keinginan guru untuk berprestasi dan mengembangkan diri rendah	90	40%

Fenomena yang menunjukkannya antara lain: (1) guru tidak bekerja dengan sungguh-sungguh (29%), ditunjukkan dengan masih banyaknya guru yang tidak memiliki media pembelajaran mengajar di kelas. (2) Guru tidak memberikan pelayanan terbaik (34%), ditunjukkan dengan masih banyaknya guru yang mengajar tidak sesuai dengan isi Rencana Program Pembelajaran (RPP), tidak

memiliki buku panduan mengajar selain dari buku yang dibagikan oleh pihak sekolah. (3) Tanggung jawab kerja rendah (31%), ditunjukkan dengan banyaknya tugas-tugas guru belum dilaksanakan sebagaimana yang seharusnya. (4) Tingkat kedisiplinan guru rendah (35%), ditunjukkan dengan masih banyak guru yang sampai ke sekolah ketika bel sudah berbunyi, tidak langsung masuk ke kelas ketika bel sudah berbunyi, dan menutup pelajaran dengan keluar dari kelas sebelum bel berbunyi. (5) Keinginan berprestasi dan mengembangkan diri masih rendah (40%), ditunjukkan dengan rendahnya keinginan guru untuk melanjutkan pendidikannya karena faktor usia, sibuk dengan pekerjaan sampingan untuk menopang kehidupan ekonominya, ketiadaan waktu, atau karena penghasilan dari kerja sampingan cukup menjanjikan.

Colquitt, LePine, dan Wesson (2009: 64) mengatakan bahwa komitmen dipengaruhi oleh banyak faktor. Mekanisme organisasi di antaranya mencakup struktur persepsi guru terhadap kepemimpinan, budaya organisasi (*organizational culture*), struktur organisasi (*organizational structure*). Mekanisme tim mencakup perilaku dan gaya kepemimpinan (*leadership style and behavior*), kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan (*leadership power and influence*), proses tim dan karakteristik tim (*processes and characteristics team*). Karakteristik individu mencakup kepribadian dan nilai-nilai etika/budaya (*personality and cultural values*), dan kemampuan (*ability*). Mekanisme individu termasuk kepuasan kerja (*job satisfaction*), stres/tekanan (*stress*), motivasi (*motivation*), kepercayaan, keadilan, dan etika (*trust, justice, and ethics*), dan pengambilan keputusan

(*learning and decision making*). Sedangkan hasil yang diharapkan adalah kinerja (*job performance*), dan komitmen organisasi (*Organizational Commitment*).

Selanjutnya komitmen organisasi menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2009:68) dibedakan atas tiga komponen, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*), dan komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*). Komitmen afektif berkaitan dengan keinginan individu secara emosional untuk tetap (*want to*) terikat dengan profesinya. Hal ini dikarenakan individu merasa bahwa nilai-nilai dan tujuan yang ada dalam dirinya sama dengan nilai-nilai dan tujuan profesi yang dimasukinya. Komitmen normatif merupakan komitmen dengan dasar kewajiban (*ought to*) untuk tetap bertahan pada suatu profesi karena memang itu adalah suatu hal yang harus dilakukannya. Dalam hal ini, terjadi juga internalisasi nilai-nilai suatu profesi di dalam diri individu. Komitmen berkelanjutan merupakan komitmen yang didasari oleh kesadaran akan sejumlah biaya yang akan ditanggung jika bertahan atau jika meninggalkan profesi tertentu.

Komitmen organisasi berpengaruh pada kelangsungan organisasi untuk lebih efektif dan efisien dalam mencapai visi dan misinya, agar organisasi/lembaga pendidikan dapat lebih efektif dan efisien dalam mencapai visi dan misinya, kiranya masih perlunya peningkatan komitmen guru pada SMA Negeri Kota Banda Aceh, oleh karena hal ini perlu dilakukan penelitian mengenai komitmen guru, kiranya dapat diketahui komitmen guru dan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen guru tersebut.

Berdasarkan uraian di atas terlihat bahwa komitmen guru sangat penting untuk keberhasilan pendidikan di sekolah SMA Negeri Kota Banda Aceh, dari hasil pengamatan awal komitmen guru SMA tersebut terlihat bermasalah. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk melihat lebih nyata seberapa tinggi komitmen guru SMA Negeri Kota Banda Aceh dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya. Beranjak dari pemikiran ini, mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Banda Aceh Provinsi Aceh”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, menjelaskan secara konkrit bahwa komitmen guru Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Banda Aceh Provinsi Aceh dapat dipengaruhi oleh banyak variabel di antara: Diduga kepemimpinan kepala sekolah turut mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang merupakan cerminan dan keefektifan keberhasilan seorang pemimpin, Sedangkan guru atau bawahan menilai keefektifan pemimpin dan sudut pandang kepuasan yang mereka rasakan selama pengalaman kerja secara menyeluruh. Kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja, dan bahwa Penelitian Supartha (2010: 117) menyimpulkan: kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai probabilitas 0,000 ($<0,05$) ($<0,05$) dan nilai koefisien 0,7165.

Gultom Syawal, (2009: 10) menjelaskan gaya kepemimpinan juga mempengaruhi manajemen internal organisasi yang dijabarkan dalam bentuk

struktur tugas, sistem kewenangan dan kelompok dari *path theory*, di mana variabel perilaku kepemimpinan, manajemen internal sebagai faktor kontingensi eksternal dan karakteristik internal mempengaruhi *outcome* organisasi.

Hasil penelitian Koesmono (2007: 13) menyimpulkan pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, sependapat dengan Robbins, matangnya efektifitas kepemimpinan dapat mendorong dan mengembangkan komitmen organisasi pada individu. Sementara Newstrom (2006: 215) mengemukakan dalam teorinya, bahwa kepemimpinan berpengaruh langsung pada motivasi kerja dan berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja, sementara kepemimpinan dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Lussier (2010: 390) menyatakan bahwa kepemimpinan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Fariana (2015: 1) menyimpulkan pada penelitiannya bahwa gaya pemimpin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian Cahyorni (2013: 1) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan yang meliputi gaya kepemimpinan partisipasi gaya kepemimpinan sportif, gaya kepemimpinan *directive*, gaya kepemimpinan orientasi pencapaian terhadap motivasi kerja pada karyawan.

Selain kepemimpinan, kecerdasan emosional juga berperan dalam komitmen guru pada organisasi sekolah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya Gede (2012: 119) menunjukkan bahwa sebagian besar responden 71% dikategorikan mempunyai Kecerdasan Emosional yang baik. Dan 11% responden mempunyai Kecerdasan Emosional yang sangat baik. Dengan kondisi Kecerdasan Emosional yang demikian diprediksikan memiliki Kompetensi Interpersonal

maupun Intrapersonal yang cukup tinggi sehingga mereka bisa bertindak sesuai dengan pertimbangan yang cukup rasional. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2010: 283) menemukan, guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat mendorong guru lain untuk meningkatkan motivasi kerja, emosi mempunyai kaitan erat dengan motivasi. Guru-guru di SMA Negeri Kota Cirebon secara umum sikapnya baik-baik, dalam mengajar mereka memegang kode etik guru, yaitu dengan tertibnya mengajar ketika masuk ruangan kelas tidak saling berebut sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan oleh kepala sekolah.

Kecerdasan emosional juga diduga turut mempengaruhi komitmen guru, karena guru yang memiliki kecerdasan emosional mampu mengontrol emosi diri dan orang lain ketika dihadapkan dengan permasalahan. Menurut Goleman (2002: 21) kecerdasan emosional 80% mempengaruhi keberhasilan seseorang, sedangkan 20% lagi dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual. Ini menunjukkan bahwa apabila guru sudah memiliki kecerdasan emosional sudah pasti guru tersebut memiliki komitmen. Terlihat dari bentuk perwujudan sikap dan perilaku guru di dalam mengabdikan diri di sekolah. Dampak negatif yang ditimbulkan apabila guru tidak memiliki kecerdasan emosional yaitu: (1) guru tidak memiliki kesadaran diri, (2) guru tidak mampu mengelola emosi diri sehingga menimbulkan perkelahian, (3) guru tidak memiliki motivasi mengajar, dan (4) guru tidak memiliki keterampilan sosial. Sedangkan dampak positif yang ditimbulkan dari guru yang memiliki kecerdasan emosional yaitu: (1) guru memiliki kesadaran diri, (2) guru menjaga hubungan baik dalam organisasi sekolah, (3) guru mampu memotivasi dirinya dan orang lain, dan (4) guru memiliki keterampilan sosial.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi komitmen guru adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja itu dapat dirasakan dan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan memandang pekerjaan mereka, dengan rasa senang dan kurang senang, menjadikan tidak ada rumusan sederhana untuk memperkirakan kepuasan tenaga kerja (Colquitt, Lepine and Wesson, 2009: 6).

Hasil penelitian Bayu (2010: 10). menyimpulkan korelasi positif antara kepuasan kerja dan komitmen karyawan, artinya bila semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi. Meskipun kepuasan kerja itu sendiri menarik dan penting, hal yang penting dan mendasar adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang akan mempengaruhi tujuan produktivitas, kualitas, dan pelayanan.

Hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Sasanti, yang menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan komitmen organisasi sebesar 73,3%, sehingga dan temuan ini tampak bahwa kepuasan kerja yang diperoleh karyawan di lingkungan kerjanya berhubung erat pada komitmen organisasi. Penelitian juga dilakukan oleh Koesmono (2017: 98) menyimpulkan “kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan koefisien 0,660 dan menyimpulkan kepuasan karyawan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Hasil penelitian Bayu (2010: 9) menyimpulkan bahwa kontribusi kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan

adalah sebesar 46,2%. Penelitian Hasan menyimpulkan Pengaruh kepuasan kerja besar terhadap komitmen organisasi yaitu 12,53% .

Hasil penelitian Utomo (2015: 50) menyimpulkan semakin tinggi derajat kepuasan karyawan dapat meningkatkan komitmen bergabung terhadap organisasi. Demikian Hasil penelitian Sutarso Yudi (2017: 19) Kepuasan Kerja berpengaruh pada Komitmen Organisasi. Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Persoalan kepuasan kerja akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila beberapa variabel yang mempengaruhi mendukung sekali seperti motivasi.

Selain faktor kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja motivasi kerja guru juga turut mempengaruhi komitmen guru, motivasi sebagai kebutuhan merupakan hal yang dominan, motivasi akan mempengaruhi komitmen menjadi seorang profesional sejati sebagai suatu kebanggaan dalam suatu asosiasi profesi. Model yang dikemukakan Colquitt Lepine and Wesson (2009: 5) komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel motivasi. Penelitian Burton (2002: 192) menyatakan bahwa motivasi karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen yang diukur melalui tiga dimensi komitmen, yaitu komitmen afektif komitmen normatif dan komitmen kontinyu. Penelitian Buraidah (2011: 9) menunjukkan bahwa bentuk “motivasi kerja yang memberi pengaruh paling besar terhadap komitmen adalah tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, capaian, pengakuan, administrasi dan kebijakan sekolah, gaji, serta hubungan antar pribadi. Penelitian yang dilakukan Devi (2007: 153) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi dengan komitmen organisasional.

1.3. Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi komitmen guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Banda Aceh Provinsi Aceh seperti yang diuraikan dalam latar belakang dan identifikasi masalah, maka dipandang perlu untuk melakukan pembatasan masalah. Dengan mempertimbangkan permasalahan yang sangat luas, efisiensi pelaksanaan penelitian dan kedalaman pengkajian dari masalah penelitian ini maka masalah penelitian dibatasi pada lingkup komitmen guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Banda Aceh Provinsi Aceh. Adapun yang mendasari karena faktor ini belum pernah dikaji, dan merupakan faktor yang sangat penting untuk diketahui agar dapat menjamin keberhasilan komitmen guru pada organisasi Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Banda Aceh Provinsi Aceh sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan di kota Banda Aceh khususnya dan Provinsi Aceh umumnya. Sebagai dasar pertimbangan objektif yang digunakan untuk pembatasan masalah yaitu tujuan dan manfaat penelitian yang diharapkan, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis. Sehingga penelitian ini dibatasi hanya meneliti variabel kepemimpinan, kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Banda Aceh Provinsi Aceh. Dengan demikian, variabel eksogenous terdiri dari kepemimpinan, kecerdasan emosional, sedangkan untuk variabel endogenous adalah kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen guru.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah yang sudah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1. Rumusan Masalah Deskriptif:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Banda Aceh Provinsi Aceh?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Banda Aceh Provinsi Aceh?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Banda Aceh Provinsi Aceh?
4. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Banda Aceh Provinsi Aceh?
5. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Banda Aceh Provinsi Aceh?
6. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Banda Aceh Provinsi Aceh?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Banda Aceh Provinsi Aceh?
8. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Banda Aceh Provinsi Aceh?

1.4.2. Rumusan Model Stuktur :

Bagaimanakah model komitmen guru yang dibangun berdasarkan hubungan kausal asosiatif antara variable eksogenous dengan variable endogenous untuk diimplementasikan secara adaptif pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Banda Aceh Provinsi Aceh?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Banda Aceh Provinsi Aceh.
2. Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Banda Aceh Provinsi Aceh.
3. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Banda Aceh Provinsi Aceh.
4. Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Banda Aceh Provinsi Aceh.
5. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Banda Aceh Provinsi Aceh.
6. Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Banda Aceh Provinsi Aceh.

7. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Banda Aceh Provinsi Aceh.
8. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Banda Aceh Provinsi Aceh.
9. Menemukan model komitmen guru yang dibangun berdasarkan hubungan kausal asosiatif antara variable eksogenous dengan variable endogenous untuk diimplementasikan secara adaptif pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Banda Aceh Provinsi Aceh.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberi manfaat dalam berbagai aspek baik dilihat dan kepentingan pengembangan teori maupun untuk kepentingan praktis.

1.6.1 Secara Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan:

1. Menjadi sumbangsih atau sebagai bahan pengemban ilmu yang relevan dengan kajian penelitian ini, khususnya di bidang manajemen pendidikan terutama aspek komitmen organisasi, kecerdasan emosional, kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja. Proses dan hasil penelitian ini didasari oleh teori-teori kepemimpinan dan motivasi di bidang pendidikan, oleh karena itu diharapkan dapat mengembangkan atau minimal membuktikan teori-teori yang sudah ada
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan kepada lembaga-lembaga penyelenggara sistem pendidikan terutama ditingkat sekolah. Hasil penelitian dapat dimanfaatkan oleh berbagai pihak.

Menambah pengetahuan dan pengalaman penulis apabila tujuan/praktik di lembaga kependidikan dan memperluas cakrawala ilmu terutama dalam hal-hal yang berhubungan dengan kepemimpinan, kecerdasan emosional, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi guru.

1.6.2. Secara Praktis

1. Bagi Gubernur Provinsi Aceh dan bagi wali kota Banda Aceh, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan *role model* dalam pengembangan dan pemikiran terbaru bagi pendidikan khususnya pada bidang ilmu manajemen pendidikan di Provinsi Aceh dan kota Banda Aceh, terutama dalam penguatan komitmen guru Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri.
2. Bagi dinas pendidikan provinsi Aceh, memberikan informasi tentang komitmen guru Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Banda Aceh, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu: kepemimpinan, kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu mengembangkan pemikiran bagi Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Banda Aceh sebagai masukan dalam pertimbangan untuk kebijaksanaan oleh sekolah dalam rangka meningkatkan usaha untuk mencapai visi dan misi sekolah yang telah ditetapkan yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan, kecerdasan emosional, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Banda Aceh. Sebagai referensi dalam memberdayakan kepala sekolah dan guru untuk meningkatkan komitmen terhadap sekolah, dan sebagai bahan evaluasi dan umpan balik

keefektifan kerja dan sebagai tolak ukur dalam meningkatkan komitmen guru.

3. Bagi kepala Sekolah Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri kota Banda Aceh, sebagai bahan untuk membina komitmen, perilaku kepemimpinan pada diri pemimpin tingkat operasional dan juga pada diri sendiri dalam mengelola sumber daya yang ada. Sebagai bahan masukan dalam mempersiapkan, memilih, mengangkat, dan sumber daya manusia yang mengabdikan di satuan pendidikan agar sejak diangkat hingga pemberhentian kelak tetap memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Tenaga-tenaga kependidikan yang sedang dan akan mempersiapkan diri menjadi pimpinan lembaga pendidikan sebagai bahan masukan agar sejak dini membekali diri sejumlah kompetensi dan sikap yang dapat membuat diri kelak sebagai pemimpin yang komit terhadap lembaga dan tugas yang diemban.
4. Bagi peneliti, sebagai referensi dan kontribusi dalam membangkitkan komitmen bagi tenaga kependidikan terhadap lembaga pendidikan tempat bekerjanya.
5. Bagi peneliti lain, bagi peneliti lain sebagai masukan dan atau pertimbangan dalam mengkaji masalah-masalah yang relevan dengan masalah penelitian ini, sebagai referensi bagi kepala sekolah dalam memperdayakan guru untuk meningkatkan komitmen organisasi dalam mencapai visi misi Sekolah Menengah Atas.